

КОДЕКС
законів про працю
України



КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

ОФІЦІЙНИЙ ТЕКСТ
ІЗ ЗМІНАМИ ТА ДОПОВНЕННЯМИ
ЗА СТАНОМ
НА 1 ЧЕРВНЯ 1992 РОКУ

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ВИЗНАЧАЄ ПРАВОВІ ЗАСАДИ І ГАРАНТІЇ ЗДІЙСНЕННЯ ГРОМАДЯНАМИ УКРАЇНИ ПРАВА РОЗПОРЯДЖАТИСЯ СВОЇМИ ЗДІБНОСТЯМИ ДО ПРОДУКТИВНОЇ І ТВОРЧОЇ ПРАЦІ.



Фірма «Модуль»
Редакція газети «ПА»

Київ-1992

Упорядники **Сокол О. М., Панова Л. С.**

Глава I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. **Завдання Кодексу законів про працю України**

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх робітників і службовців, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу житєву потребу кожної працездатної людини.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

Стаття 2. **Основні трудові права та обов'язки працівників**

Право громадян України на працю,— тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру,— включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору на підприємстві, в установі, організації. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування

в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Стаття 2[1]. **Рівність трудових прав громадян України**

Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Стаття 3. **Відносини, що регулюються законодавством про працю**

Законодавство України про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності.

Особливості праці членів кооперативів (у тому числі колгоспів) і орендних підприємств, працівників спільних підприємств визначаються їх статутами і чинним законодавством.

Законодавство про працю не поширюється на осіб, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю.

Стаття 4. **Законодавство України про працю**

Законодавство України про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України про працю. Законодавство Союзу РСР про працю діє у республіці у тій частині, яка не суперечить законодавству України.

Статті 5 і 6 **виключені (Закон від 20 березня 1991 р.— Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, № 23, ст. 267).**

Стаття 7. **Особливості регулювання праці деяких категорій працівників**

Відповідно до статті 106 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю законодавством Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством України можуть встановлюватись:

1) пільги в галузі праці для працівників, які працюють в районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях, а також для деяких інших категорій працівників;

у районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях власник або уповноважений ним орган не має права без згоди профспілкового комітету відмовити працівнику після закінчення строку договору в укладенні договору на новий або невизначений строк, якщо чисельність або штат працівників не скорочується;

2) особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку на транспорті, на підприємствах і в організаціях зв'язку і сільського господарства — в межах норм, встановлених Основами;

3) особливі умови праці працівників, зайнятих на сезонних роботах або на роботах у лісовій промисловості і лісовому господарстві, тимчасових працівників, а також осіб, які працюють у громадян за договорами (домашніх робітниць та ін.), з окремими винятками з Основ щодо режиму робочого часу і часу відпочинку, залучення до роботи у надурочний час і в неробочі дні, компенсації за цю роботу, тимчасового переведення на іншу роботу і звільнення;

4) додаткові, крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу, підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників при певних умовах (порушення встановлених правил приймання на роботу та ін.).

Інші особливості регулювання праці деяких категорій працівників в окремих питаннях можуть встановлюватися лише законами Союзу РСР і постановами Ради Міністрів СРСР.

Стаття 8. **Застосування в Україні трудового законодавства інших союзних республік**

При розгляді на території України питань про реалізацію трудових прав і обов'язків працівників, які виникли на території іншої союзної республіки, застосовується трудове законодавство цієї республіки.

Стаття 8[1]. **Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України**

Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди

Стаття 9. **Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників**

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством Союзу РСР і України про працю, є недійсними.

Стаття 9[1]. **Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги**

Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.

Глава II

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Стаття 10. **Укладення колективного договору**

Колективний договір укладається профспілковим комітетом підприємства, організації від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Укладенню колективного договору передує обговорення його проекту на зборах (конференції) трудового колективу. Загальні збори (конференція) схвалюють колективний договір і уповноважують профспілковий комітет підписати його з власником або уповноваженим ним органом від імені трудового колективу.

Стаття 11. **Зміст колективного договору**

Колективний договір повинен містити основні положення з питань праці і заробітної плати, встановлені для даного підприємства, організації у відповідності з чинним законодавством, а також положення в галузі робочого часу, часу відпочинку, оплати праці і матеріального стимулювання, охорони праці, що розроблені власником або уповноваженим ним органом і профспілковим ко-

мітетом в межах наданих їм прав і мають нормативний характер.

Колективним договором встановлюються взаємні зобов'язання власника або уповноваженого ним органа і колективу працівників по виконанню виробничих планів, удосконаленню організації виробництва і праці, впровадженню нової техніки та підвищенню продуктивності праці, поліпшенню якості та зниженню собівартості продукції, розвитку соціалістичного змагання, зміцненню виробничої і трудової дисципліни, підвищенню кваліфікації та підготовці кадрів безпосередньо на виробництві.

Колективний договір повинен містити зобов'язання власника або уповноваженого ним органа і профспілкового комітету по залученню працівників до управління підприємством, організацією, удосконаленню нормування праці, форм оплати праці і матеріального стимулювання, по охороні праці, наданню пільг та переваг передовикам виробництва, поліпшенню житлових умов і культурно-побутового обслуговування трудящих, розвитку виховної та культурно-масової роботи, вирішенню молодіжних проблем.

Колективний договір може містити й інші положення, що стосуються економічного і соціального розвитку підприємства, організації.

Стаття 12. **Виключена.** (Указ від 27 травня 1988 р.— Відомості Верховної Ради УРСР, 1988, № 23, ст. 556).

Стаття 13. **Форма укладення колективного договору**

Колективний договір укладається у письмовій формі. Реєстрації в будь-яких органах колективний договір не підлягає.

Стаття 14. **Строк чинності колективного договору.**

Колективний договір укладається строком на один рік і набирає чинності з дня підписання його сторонами або з моменту, зазначеного в договорі.

У разі реорганізації чи зміни підлеглості підприємства, організації колективний договір залишається в силі протягом усього строку його чинності, якщо сторони не побажають переглянути цей договір, про що одна з них має сповістити іншу за два тижні. При цьому раніше укладений колективний договір зберігає чинність до моменту підписання сторонами нового договору.

Стаття 15. **Поширення колективного договору на всіх працівників**

Колективний договір поширюється на всіх працівників підприємства, організації, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки.

Стаття 16. **Розв'язання розбіжностей, які виникають при укладенні або виконанні колективного договору**

Розбіжності, які виникають при укаденні або виконанні колективного договору (угоди), розв'язуються в порядку, встановленому законодавством.

Стаття 17. **Зміни і доповнення до колективного договору**

Протягом строку чинності колективного договору до нього можуть вноситися зміни і доповнення в порядку, встановленому для укладення колективного договору.

Стаття 18. **Контроль за виконанням колективного договору**

Контроль за виконанням зобов'язань за колективним договором здійснюють власник або уповноважений ним орган та профспілкові комітети і їх вищестоящі органи.

Стаття 19. **Звіти про виконання колективного договору**

Власник або уповноважений ним орган та профспілковий комітет звітують перед трудовим колективом про виконання зобов'язань за колективним договором.

Стаття 20. **Звільнення професійних спілок від матеріальної відповідальності за колективними договорами**

Професійні спілки не несуть матеріальної відповідальності за колективними договорами.

Глава III

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Стаття 21. **Трудовий договір**

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену

цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законодавством.

Стаття 22. **Гарантії при прийнятті на роботу**

Забороняється необгрунтована відмова в прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при прийнятті на роботу залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин не допускається.

Стаття 23. **Строки трудового договору**

Трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;

2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Стаття 24. **Укладення трудового договору**

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

1) при організованому наборі працівників;

2) при укладенні трудового договору про роботу в районах Крайньої Півночі і в місцевостях, прирівняних до них;

3) при укладенні контракту;

4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;

5) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органа про зарахування працівника на роботу.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Стаття 25. **Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи**

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Стаття 26. **Випробування при прийнятті на роботу**

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійно-технічних і технічних училищ; молодих спеціалістів після закінчення вищих і середніх спеціальних учбових закладів; звільнених в запас з лав Радянської Армії; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюються також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Стаття 27. **Строк випробування при прийнятті на роботу**

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством Союзу РСР і України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки,— шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Стаття 28. **Результати випробування при прийнятті на роботу**

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Стаття 29. **Обов'язок власника або уповноваженого ним органа проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце**

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язані:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та істотні умови праці;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Стаття 30. **Обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу**

Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Стаття 31. Заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором

Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статтях 33 і 34 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

Стаття 33. Тимчасове переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби

В разі виробничої потреби для підприємства, установи, організації власник або уповноважений ним орган має право переводити працівників на строк до одного місяця на не обумовлену трудовим договором роботу на тому ж підприємстві, в установі,

організації або на іншому підприємстві, в установі, організації, але в тій же місцевості з оплатою праці за виконуваною роботою, але не нижчою від середнього заробітку за попередньою роботою. Таке переведення допускається для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування державного або громадського майна та в інших виняткових випадках, а також для заміни відсутнього працівника.

Тривалість переведення на іншу роботу для заміни відсутнього працівника не може перевищувати одного місяця протягом календарного року.

Відмова без поважних причин від тимчасового переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби вважається порушенням трудової дисципліни.

Стаття 34. **Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою**

У разі простою працівники переводяться з урахуванням їх спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відмова без поважних причин від такого переведення вважається порушенням трудової дисципліни.

При переведенні на нижчеоплачувану роботу внаслідок простою за працівниками, які виконують норми виробітку, зберігається середній заробіток за попередньою роботою, а за працівниками, які не виконують норми або переведені на почасово оплачувану роботу, зберігається їх тарифна ставка (оклад).

Стаття 35. **Заборона переведення на некваліфіковані роботи при простої і в разі тимчасової заміни відсутнього працівника**

При простої і в разі тимчасової заміни відсутнього працівника не допускається переведення кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи.

Стаття 36. **Підстави припинення трудового договору**

Підставами припинення трудового договору є:

1) угода сторін;

2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3) призов або вступ працівника на військову службу;

4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органа (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового органу (стаття 45);

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

8) підстави, передбачені контрактом.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

При реорганізації підприємства, установи, організації, припинення трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органа можливе лише у випадку скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Стаття 37. **Припинення трудового договору з працівником, направленим за постановою суду на примусове лікування**

Крім підстав, передбачених статтею 36 цього Кодексу, трудовий договір припиняється також у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудового профілакторію.

Стаття 38. **Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника**

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. При розірванні трудового договору з поважних причин власник або уповноважений ним орган повинен розірвати договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про

звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Стаття 39. **Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника**

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та з інших поважних причин.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

Стаття 40. **Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органа**

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

1[1]) досягнення працівником пенсійного віку при наявності права на повну пенсію по старості;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи від-

пустки по вагітності і родах, якщо законодавством Союзу РСР не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) державного або громадського майна, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Звільнення з підстави, зазначеної в пункті 1^1 цієї статті провадиться в порядку і на умовах, що встановлюються законодавством Союзу РСР і України.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органа в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Стаття 41. **Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органа з окремими категоріями працівників за певних умов**

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органа може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівним працівником;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органа;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Розірвання договору у випадках, передбачених цією статтею,

провадиться з додержанням вимог частини четвертої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3,— також вимог статті 43 цього Кодексу.

Стаття 42. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

1) сімейним — при наявності двох і більше утриманців;

2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

5) інвалідам війни та членам сімей військовослужбовців і партизанів, які загинули або пропали безвісти при захисті СРСР або при виконанні інших обов'язків військової служби;

6) винахідникам і раціоналізаторам;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством Союзу РСР або України.

Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою профспілкового органу

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 1^1—5, 7 і 8 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу.

Профспілковий орган повідомляє власника або уповноважений ним орган у письмовій формі про прийняте рішення в десятиденний строк.

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведе-

но власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Стаття 43[1]. **Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу**

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди профспілкового органу допускається у випадках:

ліквідації підприємства, установи, організації;

незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;

звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;

поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

звільнення працівника, який не є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі, організації;

звільнення з підприємства, установи, організації, де відсутня профспілкова організація;

звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділу та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади органами державної влади і управління, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного профспілкового органу.

Стаття 44. **Вихідна допомога**

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пунктах 3 і 6 статті 36 та пунктах 1, 1[1], 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, чи внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудо-

вого договору (стаття 39) працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку.

Стаття 45. **Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу**

На вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівним працівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором.

Вимогу профспілкового органу може бути оскаржено працівником чи власником або уповноваженим ним органом у вищестоящий профспілковий орган чи суд.

Стаття 46. **Відсторонення від роботи**

Відсторонення працівників від роботи допускається лише у виняткових випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і України.

Стаття 47. **Обов'язок власника або уповноваженого ним органа провести розрахунок з працівником і видати йому трудову книжку**

Власник або уповноважений ним орган зобов'язані в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органа, вони зобов'язані також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Стаття 48. **Трудові книжки**

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації понад п'ять днів, у тому числі на сезонних і тимчасових працівників. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Записи про причини звільнення в трудовій книжці мають робитися у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Стаття 49. **Видача довідки про роботу та заробітну плату**

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівнику на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

Глава III-А

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВИВІЛЬНЮВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 49[1]. **Гарантії забезпечення права на працю вивільнюваним працівникам**

Працівники можуть бути вивільнені з підприємств, установ, організацій у випадках змін в організації виробництва і праці, при скороченні чисельності або штату.

Право на працю вивільнюваним працівникам гарантується:

надання роботи на іншому підприємстві, в установі, організації;

наданням роботи на іншому підприємстві, в установі, організації за тією ж професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності — іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб;

наданням можливості навчання нових професій (спеціальностей) з наданням відповідної роботи.

Стаття 49[2]. **Порядок вивільнення працівників**

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою в орган по працевлаштуванню або працевлаштовується самостійно. Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома органу по працевлаштуванню про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

Орган по працевлаштуванню пропонує працівнику роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності — здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. При необхідності працівника може бути направлено, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи.

Стаття 49[3]. **Пільги і компенсації вивільнюваним працівникам**

Працівникам, вивільнюваним з підприємств, установ, організацій, при розірванні трудового договору у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (пункт 1 статті 40) зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більш як на три місяці з дня звільнення з урахуванням виплати вихідної допомоги.

Виплата місячної вихідної допомоги і середнього заробітку, що зберігається, провадиться за попереднім місцем роботи. За зазначеними працівниками зберігається безперервний трудовий стаж, якщо перерва в роботі після звільнення не перевищила трьох місяців.

Стаття 49[4]. **Зайнятість населення**

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Глава IV

РОБОЧИЙ ЧАС

Стаття 50. **Норма тривалості робочого часу**

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 41 години на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Стаття 51. **Скорочена тривалість робочого часу**

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці,— не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством Союзу РСР встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Стаття 52. **П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи**

Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації

з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 41 година, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 години при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Стаття 53. **Тривалість роботи напередодні святкових і неробочих днів**

Напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 6 годин.

Стаття 54. **Тривалість роботи в нічний час**

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Стаття 55. **Заборона роботи в нічний час**

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком ви-

падків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Стаття 56. **Неповний робочий час**

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Стаття 57. **Початок і закінчення роботи**

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

Стаття 58. **Робота змінами**

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Стаття 59. **Перерви між змінами**

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Стаття 60. **Поділ робочого дня на частини**

На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день

може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

Стаття 61. **Підсумований облік робочого часу**

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51).

Стаття 62. **Обмеження надурочних робіт**

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством Союзу РСР і в частині третій цієї статті.

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку — для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого скла-

ду чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Стаття 63. **Заборона залучення до надурочних робіт**

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Стаття 64. **Необхідність одержання дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт**

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Стаття 65. **Граничні норми застосування надурочних робіт**

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Власник або уповноважений ним орган повинні вести облік надурочних робіт кожного працівника.

Глава V

ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Стаття 66. **Перерва для відпочинку і харчування**

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівнику повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Стаття 67. **Вихідні дні**

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

Стаття 68. **Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення**

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими Радами народних депутатів.

Стаття 69. **Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях**

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необ-

хідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Стаття 70. **Тривалість щотижневого безперервного відпочинку**

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

Стаття 71. **Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи**

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством Союзу РСР і в частині другій цієї статті.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

1) для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;

3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органа.

Стаття 72. **Компенсація за роботу у вихідний день**

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 цього Кодексу.

Стаття 73. **Святкові дні**

Встановити такі святкові дні:
1 січня — Новий рік
7 січня — Різдво Христове
8 березня — Міжнародний жіночий день
1 і 2 травня — День міжнародної солідарності трудящих
9 травня — День Перемоги
24 серпня — День незалежності України
7 і 8 листопада — річниця Великої Жовтневої соціалістичної революції.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:
7 січня — Різдво Христове
один день (неділя) — Пасха (Великдень)
один день (неділя) — Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничотехнічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні і вантажно-розвантажувальні роботи.

Робота у зазначені дні компенсується відповідно до статті 107 цього Кодексу.

Стаття 74. **Щорічні відпустки.**

Всім працівникам надаються щорічні відпустки із збереженням місця роботи (посади) і середнього заробітку (статті 75 і 76).

Стаття 75. **Тривалість відпустки**

Щорічна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 15 робочих днів, з поступовим переходом до надання відпустки більшої тривалості. Порядок обчислення тривалості щорічної відпустки визначається законодавством.

Працівникам молодше вісімнадцяти років щорічна відпустка надається тривалістю один календарний місяць.

Стаття 76. **Додаткові відпустки**

Щорічні додаткові відпустки надаються:

1) працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці;

2) працівникам, які зайняті в окремих галузях народного господарства і мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві, в організації;

3) працівникам з ненормованим робочим днем;

4) працівникам, які працюють в районах Крайньої Півночі і в прирівняних до них місцевостях;

5) в інших випадках, передбачених законодавством.

Стаття 77. **Додаткові відпустки, що надаються порядком заохочення за виконання державних або громадських обов'язків**

В порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків можуть надаватись додаткові відпустки за місцем роботи громадським вихователям неповнолітніх і в інших випадках — в порядку, встановленому законодавством Союзу РСР і України.

Стаття 78. **Невключення відпусток по тимчасовій непрацездатності до щорічних відпусток**

Відпустки, що надаються відповідно до встановленого порядку у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, а також вагітністю й родами, до щорічних і додаткових відпусток не включаються.

Стаття 79. **Порядок надання вівдпусток**

Відпустка за перший рік роботи надається працівникам після закінчення одинадцяти місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. До закінчення зазначеного строку відпустка може бути надана у випадках, передбачених законодавством. За другий і наступні роки роботи відпустка може бути надана в будь-який час відповідного робочого року.

Відпустки надаються протягом усього року. Черговість надання відпусток встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Поділ відпустки на частини допускається на прохання працівника за умови, щоб основна її частина була не менше шести днів для дорослих і дванадцяти днів для осіб молодше вісімнадцяти років.

Стаття 80. **Допустимі випадки перенесення відпусток**

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший строк або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності робітника або службовця, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання робітником або службовцем державних або громадських обов'язків;

3) в інших випадках, передбачених законодавством.

У виняткових випадках, коли надання відпустки працівнику в поточному році може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, допускається за згодою працівника і за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації перенесення відпустки на наступний робочий рік. При цьому відпустка за кожний рік тривалістю не менш як 6 робочих днів повинна бути використана не пізніш як протягом одного року після настання права на відпустку. Частина невикористаної відпустки, яка залишилася, може бути приєднана до відпустки за наступний робочий рік.

Забороняється ненадання щорічної відпустки протягом двох років підряд, а також ненадання відпустки працівникам молодше вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на додаткову відпустку у зв'язку з шкідливими умовами праці.

Стаття 81. **Право на відпустку при переведенні на інше місце роботи**

Працівникам, переведеним на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, може бути надана відпустка до закінчення одинадцяти місяців роботи після переведення.

В разі, коли працівник, переведений на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, не одержав за попереднім місцем роботи грошової компенсації за невикористану відпустку, в стаж його роботи для одержання щорічної відпустки за новим місцем має бути врахований час, за який він не використав відпустки за попереднім місцем роботи.

Стаття 82. **Обчислення стажу роботи, що дає право на відпустку**

До стажу роботи, що дає право на відпустку, включаються:

1) час фактичної роботи;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалися місце роботи (посада) і заробітна плата повністю або

частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, викликаного неправильним звільненням або переводом на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею двох років;

4) інші періоди роботи, зарахування яких передбачене законодавством.

Стаття 83. **Неприпустимість заміни відпустки грошовою компенсацією**

Заміна відпустки грошовою компенсацією не допускається, крім випадків звільнення робітника або службовця, який не використав відпустки.

Стаття 84. **Відпустка без збереження заробітної плати**

За сімейними обставинами та з інших поважних причин працівнику, за його заявою, може бути надана власником або уповноваженим ним органом короткочасна відпустка без збереження заробітної плати. В необхідних випадках за згодою сторін ця відпустка може бути відпрацьована робітником або службовцем у наступний період, виходячи з умов і можливостей виробництва.

Глава VI

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Стаття 85. **Норми праці**

Норми праці — норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності — встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. В умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені і комплексні норми.

Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць не є підставою для перегляду норм.

Стаття 86. **Запровадження, заміна і перегляд норм праці**

Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Власник або уповноважений ним орган повинні роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.

Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніш як за один місяць до запровадження.

Стаття 87. **Строк дії норм праці**

Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані (стаття 85).

Поряд з нормами, встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються тимчасові і одноразові норми.

Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутністю затверджених нормативних матеріалів для нормування праці.

Одноразові норми встановлюються на окремі роботи, які носять одиничний характер (позапланові, аварійні).

Стаття 88. **Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування**

Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;

2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання;

3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;

4) своєчасне забезпечення технічною документацією;

5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.).

Стаття 89. Заміна і перегляд єдиних і типових норм

Заміна і перегляд єдиних і типових (міжгалузевих, галузевих, відомчих) норм здійснюється органами, які їх затвердили.

Стаття 90. Порядок визначення розцінок при відрядній оплаті праці

При відрядній оплаті праці розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях.

Стаття 91. Збереження попередніх розцінок при впровадженні винаходу або раціоналізаторської пропозиції

За працівником, який зробив винахід або вніс раціоналізаторську пропозицію, що викликали зміну технічних норм і розцінок, зберігаються попередні розцінки протягом шести місяців з дня початку впровадження винаходу або пропозиції. Попередні розцінки зберігаються і в тих випадках, коли винахідник або раціоналізатор раніше не виконував роботи, норми і розцінки на яку змінені в зв'язку з впровадженням його винаходу чи пропозиції, і був переведений на цю роботу після їх впровадження.

За іншими працівниками, що допомогли винахідникові або раціоналізаторові у впровадженні його винаходу чи пропозиції, попередні розцінки зберігаються протягом трьох місяців.

Стаття 92. Встановлення нормованих завдань при почасовій оплаті праці

При почасовій оплаті працівникам встановлюються нормовані завдання. Для виконання окремих функцій та обсягів робіт може бути встановлено норми обслуговування або норми чисельності працівників.

Стаття 93. Порядок розв'язання незгод, які виникли при встановленні або перегляді норм виробітку (норм часу), норм обслуговування

Незгоди, які виникають між власником або уповноваженим органом та профспілковим комітетом підприємства, установи, організації при встановленні, перегляді норм виробітку (норм часу), норм обслуговування, розв'язуються вищестоящими господарськими і профспілковими органами.

Глава VII

ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Стаття 94. **Оплата праці**

Оплата праці працівників визначається їх особистим трудовим вкладом з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства і максимальними розмірами не обмежується.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі, віку, раси, національної приналежності, соціального і майнового стану, належності до громадських і політичних організацій, ставлення до релігії.

Стаття 95. **Мінімальний розмір заробітної плати. Індексація заробітної плати**

Мінімальна заробітна плата працівників, які перебувають у трудових відносинах відповідно до цього Кодексу, не може бути нижче встановленого державою прожиткового мінімуму.

Державна соціальна гарантія мінімального рівня оплати праці працівників підприємств, установ і організацій незалежно від їх форм власності є обов'язковою на всій території України.

Заробітна плата підлягає індексації в установленому законодавством порядку.

Стаття 96. **Форми і системи оплати праці працівників**

Форми, системи і розміри оплати праці працівників встановлюються підприємствами самостійно в колективному договорі.

Стаття 97. **Тарифні ставки і оклади**

Оплата праці провадиться на основі тарифних сіток ставок і окладів, що встановлюються підприємствами самостійно.

Підприємства можуть використовувати тарифні сітки і шкали співвідношень посадових окладів, що визначаються галузевими угодами як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності та умов виконуваних ними робіт.

Конкретні розміри тарифних ставок і окладів визначаються колективним договором в межах наявних коштів на оплату праці, але не нижче встановленого державою мінімального розміру заробітної плати.

Стаття 98. **Оплата праці робітників**

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом у відповідності з тарифно-кваліфікаційним довідником.

Кваліфікаційні розряди підвищуються у першу чергу робітникам, які успішно виконують норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і здали кваліфікаційний екзамен. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду провадиться в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Стаття 99. **Оплата праці службовців**

Оплата праці службовців провадиться на основі схем посадових окладів, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Посадові оклади службовцям установлює керівник підприємства, установи, організації відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах мінімальних і максимальних розмірів на відповідній посаді.

Стаття 100. **Оплата праці на важких роботах, на роботах з шкідливими умовами і на роботах у місцевостях з важкими кліматичними умовами**

На важких роботах, на роботах з шкідливими умовами праці і на роботах у місцевостях з важкими кліматичними умовами встановлюється підвищена оплата праці.

Стаття 101. **Системи оплати праці**

Праця працівників оплачується почасово, відрядно або за іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за індивідуальні і колективні результати роботи.

Для посилення матеріальної заінтересованості працівників у виконанні планів та договірних зобов'язань, підвищенні ефектив-

ності виробництва і якості роботи можуть запроваджуватися системи преміювання, винагорода за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення.

Встановлення систем оплати праці і форм матеріального заохочення, затвердження положень про преміювання і виплату винагороди за підсумками роботи за рік провадиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Стаття 102. **Виключена. (Указ від 27 травня 1988 р. — Відомості Верховної Ради УРСР, 1988, № 23, ст. 556).**

Стаття 103. **Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну чинних умов оплати праці**

Про запровадження нових або зміну чинних умов оплати праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до їх запровадження.

Стаття 104. **Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації**

При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових працівників оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.

Стаття 105. **Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника**

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації відповідно до законодавства Союзу РСР.

Стаття 106. **Оплата роботи в надурочний час**

При почасовій оплаті праці робота в надурочний час оплачується за перші дві години в полуторному розмірі, а за наступні години в подвійному розмірі.

При відрядній оплаті праці, а також у тих галузях народного господарства, де встановлено єдині тарифні ставки для робітників-відрядників і почасових робітників, за роботу у надурочний час провадиться доплата в розмірі, встановлюваному законодавством Союзу РСР.

Компенсація надурочних робіт відгулом не допускається.

Стаття 107. **Оплата роботи у святкові і неробочі дні**

Робота у святкові і неробочі дні (частина четверта статті 73) оплачується у подвійному розмірі:

1) відрядникам — за подвійними відрядними розцінками;

2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками,— у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

3) працівникам, які одержують місячний оклад,— у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий день.

На бажання працівника, який працював у святковий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Стаття 108. **Оплата роботи у нічний час**

Робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному законодавством Союзу РСР.

Стаття 109. **Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом**

В разі, коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи опла-

чується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок.

Стаття 110. **Оплата праці при невиконанні норм виробітку, браку і оплата часу простою**

При невиконанні норм виробітку, виготовленні продукції, що виявилась браком, та простої, які мали місце не з вини працівника, оплата провадиться в розмірах, які визначаються законодавством Союзу РСР.

Стаття 111. **Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку**

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

Стаття 112. **Порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком**

При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Брак виробів, що стався внаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі, а також брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, оплачується цьому працівникові нарівні з придатними виробами.

Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

Стаття 113. **Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)**

Час простою не з вини працівника, якщо працівник попередив власника або уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) про початок простою, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Час простою з вини працівника не оплачується.

На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.

Стаття 114. **Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні**

При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника (частина друга статті 32) зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

Стаття 115. **Строки виплати заробітної плати**

Заробітна плата виплачується не рідше як кожні півмісяця.

Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю для окремих категорій працівників законодавством Союзу РСР і України можуть бути встановлені інші строки виплати заробітної плати.

У тих випадках, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним або святковим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Стаття 116. **Строки розрахунку при звільненні**

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинні в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану нею суму.

Стаття 117. **Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні**

В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органа належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинні сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

В разі, якщо звільнений працівник до одержання остаточного розрахунку стане на іншу роботу, розмір зазначеної в частині першій цієї статті компенсації зменшується на суму заробітної плати, одержаної за новим місцем роботи.

Глава VIII

ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ

Стаття 118. **Гарантії для працівників, обраних на виборні посади**

Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності — інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Стаття 119. **Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків**

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством Союзу РСР і України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законом СРСР про загальний військовий обов'язок, надаються гарантії і пільги у відповідності з цим Законом.

Стаття 120. **Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість**

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Розміри компенсації, порядок їх, виплати та надання гарантій особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору чи громадського заклику, встановлюються законодавством Союзу РСР.

Стаття 121. **Гарантії і компенсації при службових відрядженнях**

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством Союзу РСР.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заробіток.

Стаття 122. **Гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації**

При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

Стаття 123. **Гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу**

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження (статті 169, 191), зберігається середній заробіток за місцем роботи.

Стаття 124. **Гарантії для донорів**

За працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання.

Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

Стаття 125. **Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам**

Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.

Стаття 126. **Гарантії для працівників — винахідників і раціоналізаторів**

За працівниками — авторами винаходів і раціоналізаторських пропозицій — зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації.

При впровадженні винаходу або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

Гарантії, встановлені частинами першою і другою цієї статті, поширюються і на працівників — авторів промислових зразків, які залучаються до участі в роботах, пов'язаних з використанням на підприємствах, в установах і організаціях створених ними промислових зразків.

Стаття 127. **Обмеження відрахувань із заробітної плати**

Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і України.

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органа:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорює підстав і розміру відрахування. У цих випадках власник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5 і 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації (стаття 136).

Стаття 128. **Обмеження розміру відрахувань з заробітної плати**

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів, а у випадках, окремо передбачених законодавством Союзу РСР і України,— п'ятидесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати працівнику.

При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Обмеження, встановлені частинами першою і другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей.

Стаття 129. Заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.

Глава IX

ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством Союзу РСР.

За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського риску, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував в стані крайньої необхідності.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органа працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

Стаття 131. Обов'язки власника або уповноваженого ним органа та працівників по збереженню майна

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоди.

Стаття 132. Матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві Союзу РСР.

Стаття 133. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників

У відповідності з законодавством Союзу РСР обмежену матеріальну відповідальність несуть:

1) працівники — за зіпсування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні,— у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники — у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей.

Стаття 134. **Випадки повторної матеріальної відповідальності**

Відповідно до законодавства Союзу РСР працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135[1] цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

6) відповідно до законодавства Союзу РСР на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

Стаття 135. **Межі матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір**

Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законами Союзу РСР і постановами Ради Міністрів СРСР.

Стаття 135[1]. **Письмові договори про повну матеріальну відповідальність**

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Радою Міністрів СРСР.

Стаття 135[2]. **Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність**

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспіковим комітетом підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність затверджуються Державним комітетом СРСР по праці і соціальних питаннях спільно з ВЦРПС.

Стаття 135[3]. **Визначення розміру шкоди**

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

При розкраданні, недостачі, умисному знищенні або умисному зіпсутті матеріальних цінностей шкода визначається за державни-

ми роздрібними цінами. При відсутності на даний вид матеріальних цінностей роздрібних цін шкода визначається за цінами, обчисленими в порядку, який встановлюється Державним комітетом СРСР по цінах.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством Союзу РСР може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Стаття 136. **Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником**

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органа, а керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками — за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органа або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного (міського) народного суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора.

Стаття 137. **Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування**

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

Стаття 138. **Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника**

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинні довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.

Глава X

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

Стаття 139. **Обов'язки працівників**

Працівники повинні працювати чесно і сумлінно, додержувати дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органа, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати якість продукції, додержувати технологічної дисципліни, вимог по охороні праці, техніці безпеки та виробничій санітарії, берегти і зміцнювати соціалістичну власність.

Стаття 140. **Забезпечення трудової дисципліни**

Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості

до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Стаття 141. **Обов'язки власника або уповноваженого ним органа**

Власник або уповноважений ним орган повинні правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

Стаття 142. **Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну**

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органа і профспілкового комітету на основі типових правил.

У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну.

Стаття 143. **Заохочення за успіхи в роботі**

До працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Стаття 144. **Порядок застосування заохочень**

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

Стаття 145. **Переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки**

Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі

соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Стаття 146. **Заохочення за особливі трудові заслуги**

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

Стаття 147. **Стягнення за порушення трудової дисципліни**

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

1) догана;

2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Стаття 147^1. **Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення**

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

Стаття 148. **Строк для застосування дисциплінарного стягнення**

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Стаття 149. **Порядок застосування дисциплінарних стягнень**

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинні зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинні враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Стаття 150. **Оскарження дисциплінарного стягнення**

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу).

Стаття 151. **Зняття дисциплінарного стягнення**

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Стаття 152. **Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу**

Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Глава XI

ОХОРОНА ПРАЦІ

Стаття 153. **Забезпечення здорових і безпечних умов праці**

На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються здорові і безпечні умови праці.

Забезпечення здорових і безпечних умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Власник або уповноважений ним орган повинні впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.

Стаття 154. **Додержання вимог охорони праці при будівництві і експлуатації виробничих будівель, споруд та устаткування**

Виробничі будівлі, споруди, устаткування, технологічні процеси повинні відповідати вимогам, які забезпечують здорові і безпечні умови праці.

Ці вимоги включають раціональне використання території і виробничих приміщень, правильну експлуатацію устаткування і організацію технологічних процесів, захист працюючих від впливу шкідливих умов праці, утримання виробничих приміщень та робочих місць у відповідності з санітарно-гігієнічними нормами і правилами, створення санітарно-побутових приміщень.

При проектуванні, будівництві і експлуатації виробничих будівель та споруд повинні виконуватись правила і норми по охороні праці.

Стаття 155. **Заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці**

Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не забезпечені здорові та безпечні умови праці.

Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення не допускається без дозволу органів, які здійснюють державний санітарний і технічний нагляд, технічної інспекції профспілок (стаття (259) і профспілкового комітету підприємства, установи, організації, які вводять об'єкт в експлуатацію.

Стаття 156. Заборона передачі в серійне виробництво зразків нових машин та іншого устаткування, які не відповідають вимогам охорони праці

Жоден зразок нової машини, механізму та іншого виробничого устаткування не може бути виготовлений і переданий у серійне виробництво, якщо він не відповідає вимогам охорони праці.

Стаття 157. Правила по охороні праці, обов'язкові для власника або уповноваженого ним органа

Власник або уповноважений ним орган повинні забезпечувати належне технічне обладнання всіх робочих місць і створювати на них умови роботи, які відповідають правилам по охороні праці (правилам по техніці безпеки, санітарним нормам і правилам та ін.). Такі правила (єдині для всіх галузей народного господарства або міжгалузеві), відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, затверджуються Радою Міністрів СРСР або, за її дорученням, іншими державними органами разом або за погодженням з ВЦРПС.

Галузеві правила і норми по охороні праці затверджуються у встановленому порядку міністерствами, державними комітетами, відомствами, органами державного нагляду (стаття 259) разом або за погодженням з центральними комітетами відповідних професійних спілок.

При відсутності в правилах вимог, додержання яких при провадженні робіт необхідне для забезпечення безпечних умов праці, власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації вживає заходів, які гарантують безпечні умови праці.

На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу працівників з техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної охорони та інших правил охорони праці.

Стаття 158. **Обов'язок власника або уповноваженого ним органа щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників**

Власник або уповноважений ним орган зобов'язані вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом здійснення механізації та автоматизації виробничих процесів, зниження та усунення запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Стаття 159. **Інструкції по охороні праці, обов'язкові для працівників**

Працівники повинні додержувати інструкцій по охороні праці, які встановлюють правила виконання робіт і поведінки у виробничих приміщеннях та на будівельних майданчиках. Такі інструкції розробляються і затверджуються власником або уповноваженим ним органом разом з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Міністерства, державні комітети і відомства за погодженням з центральними комітетами професійних спілок, а в необхідних випадках і з відповідними органами державного нагляду (стаття 259), можуть затверджувати типові інструкції по охороні праці для робітників основних професій.

Працівники повинні також додержувати встановлених вимог поводження з машинами і механізмами, користуватися засобами індивідуального захисту, які їм видаються.

Стаття 160. **Контроль за додержанням вимог інструкцій по охороні праці**

Постійний контроль за додержанням працівниками всіх вимог інструкцій по охороні праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Трудові колективи контролюють додержання всіма працівниками правил та інструкцій по охороні праці на підприємствах, в установах, організаціях.

Стаття 161. **Заходи по охороні праці**

Власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом складає відповідно до номенклатури заходів по охороні праці, розробленої і затвердженої у встановленому порядку, план номенклатурних заходів по охороні праці, який додається до колективного договору (стаття 11).

В установах, а також в тих організаціях, де колективні договори не укладаються, номенклатурні заходи включаються в угоди по охороні праці.

Стаття 162. **Кошти на заходи по охороні праці**

Для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється.

Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах або в угодах по охороні праці, які укладаються між власником або уповноваженим ним органом і профспілковим комітетом підприємства, установи, організації.

Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

Стаття 163. **Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту**

На роботах з шкідливими умовами праці, а також на роботах, здійснюваних в особливих температурних умовах або зв'язаних з забрудненням, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язані забезпечувати зберігання, сушіння, прання, чистку, знепилювання, дезинфекцію, дегазацію, дезактивацію та ремонт виданого працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

Стаття 164. **Компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття**

Видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється.

У виняткових випадках, при невидачі в строк установлених нормами спеціального одягу і спеціального взуття та придбання їх внаслідок цього самими працівниками, власник або уповноважений ним орган повинні компенсувати працівникам витрати на їх придбання за державними роздрібними цінами.

Стаття 165. **Видача мила та знешкоджуючих засобів**

На роботах, пов'язаних із забрудненням, видається безплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив

на шкіру шкідливо діючих речовин, видаються безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкоджуючі засоби.

Стаття 166. **Видача молока і лікувально-профілактичного харчування**

На роботах з шкідливими умовами праці працівникам видаються безплатно за встановленими нормами молоко або інші рівноцінні харчові продукти.

На роботах з особливо шкідливими умовами праці надається безплатно за встановленими нормами лікувально-профілактичне харчування.

Стаття 167. **Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою**

Власник або уповноважений ним орган зобов'язані безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою.

Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються органами санітарного нагляду за погодженням з власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 168. **Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку**

Працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Власник або уповноважений ним орган зобов'язані обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.

Стаття 169. **Медичні огляди працівників деяких категорій**

Працівники, зайняті на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці (в тому числі на підземних роботах), а також на роботах, зв'язаних з рухом транспорту, проходять обов'язкові попередні при вступі на роботу і періодичні (особи віком до 21 року — щорічні) медичні огляди для визначення придатності їх до роботи, яка їм доручається, і запобігання професійним захворюванням.

Працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-про-

філактичних і дитячих закладів, а також деяких інших підприємств, установ, організацій проходять зазначені медичні огляди з метою охорони здоров'я населення.

Стаття 170. **Переведення на легшу роботу**

Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинні перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством Союзу РСР і України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або провадиться виплата допомоги по державному соціальному страхуванню.

Стаття 171. **Обов'язки власника або уповноваженого ним органа по розслідуванню та обліку нещасних випадків на виробництві**

Власник або уповноважений ним орган за участю представників профспілкового комітету підприємства, установи, організації, а у встановлених законодавством випадках — за участю представників й інших органів, повинні вчасно і правильно проводити розслідування і облік нещасних випадків на виробництві.

По результатах розслідування нещасного випадку власник або уповноважений ним орган складає акт про нещасний випадок за встановленою формою, копію якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування.

При відмові власника або уповноваженого ним органа у складанні акта про нещасний випадок чи при незгоді потерпілого або іншої особи із змістом акта чи кваліфікацією нещасного випадку потерпілий або інша заінтересована особа вправі звернутися до профспілкового комітету підприємства, установи, організації, постанова якого з приводу складення чи змісту акта є обов'язковою для власника або уповноваженого ним органа.

На підставі матеріалів розслідування та обліку нещасних випадків власник або уповноважений ним орган повинні вчасно вживати необхідних заходів до усунення причин, що викликають нещасні випадки.

Стаття 172. **Застосування праці інвалідів**

У випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноваженого ним органа покладається обов'язок працевлаштування інвалідів відповідно до рекомендацій медичної установи, встановлення на їх прохання неповного робочого дня та створення пільгових умов праці.

Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (статті 55, 63).

Стаття 173. **Матеріальна відповідальність підприємств, установ, організацій за шкоду, заподіяну працівникам ушкодженням їх здоров'я**

Підприємства, установи, організації несуть у відповідності з законодавством Союзу РСР і України матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними своїх трудових обов'язків.

Глава XII

ПРАЦЯ ЖІНОК

Стаття 174. **Роботи, на яких забороняється застосовування праці жінок**

Забороняється застосовування праці жінок на важких роботах і на роботах з шкідливими умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також перенесення і пересування жінками важких речей, які перевищують встановлені для них граничні норми.

Список важких робіт і робіт з шкідливими умовами праці, а також граничні норми перенесення і пересування важких речей жінками встановлюються законодавством України.

Стаття 175. **Обмеження праці жінок на роботах у нічний час**

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Стаття 176. Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Стаття 177. Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до восьми років, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Стаття 178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до півтора року

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку півтора року.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і другій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Стаття 179. Відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною

Жінкам надаються відпустки по вагітності і родах тривалістю сімдесят календарних днів до родів і п'ятдесят шість (у разі ненормальних родів або народження двох чи більше дітей — сім-

десят) календарних днів після родів, які обчислюються сумарно і надаються жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до родів, і, за їх бажанням, частково оплачувані відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку двох років з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню.

Крім зазначених відпусток, жінці, за її заявою, надається додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років. У разі, коли дитина потребує домашнього догляду, жінці надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше, як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Підприємства і організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати по догляду за дитиною більшої тривалості.

Частково оплачувана відпустка і додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабкою, дідом або іншими родичами, які фактично здійснюють догляд за дитиною.

За бажанням жінки та осіб, зазначених у частині четвертій цієї статті, в період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною.

Стаття 180. **Приєднання до відпустки по вагітності і родах щорічної відпустки**

При наданні жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю і родами власник або уповноважений ним орган зобов'язані за їх заявою приєднати до неї щорічну відпустку незалежно від тривалості роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Стаття 181. **Порядок надання відпусток по догляду за дитиною і зарахування їх в стаж роботи**

Частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку двох років і додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині четвертій статті 179 цього Кодексу, повністю або части-

нами в межах встановленого строку і оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку двох років і додаткової відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років (до чести років — частина друга статті 179) зараховується як в загальний, так і в безперервний трудовий стаж роботи і в стаж роботи за спеціальністю. В стаж роботи, що дає право на щорічні оплачувані відпустки, час відпусток по догляду за дитиною не зараховується.

Стаття 182. **Відпустки жінкам, що усиновили дітей**

Жінкам, що усиновили новонароджених дітей безпосередньо з родильного будинку, надається відпустка з виплатою у встановленому порядку допомоги по родах за період з дня усиновлення і до закінчення п'ятдесяти шести днів з дня народження дитини.

Жінці, що усиновила дитину, надаються відпустки по догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених статтями 179, 181 цього Кодексу.

Стаття 183. **Перерви для годування дитини**

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв установлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Стаття 184. **Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей**

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям —

за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина друга статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштуванння зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Стаття 185. **Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги**

Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.

Стаття 186. **Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях**

На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організовуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

Стаття 186[1]. **Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері**

Гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами другою, третьою, четвертою, п'ятою статті 179, частиною другою статті 181, статтями 184 і 186, поширюються на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі і в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).

Глава XIII

ПРАЦЯ МОЛОДІ

Стаття 187. **Права неповнолітніх у трудових правовідносинах**

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством Союзу РСР і України.

Стаття 188. **Вік, з якого допускається прийняття на роботу**

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

У виняткових випадках, за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Стаття 189. **Облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років**

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Стаття 190. **Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років**

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до перенесення і пересування важких речей, що перевищують встановлені для них граничні норми.

Список важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми перенесення і пересування

важких речей особами молодше вісімнадцяти років установлюються законодавством Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством України.

Стаття 191. **Медичні огляди осіб молодше вісімнадцяти років**

Всі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в дальшому, до досягнення вісімнадцяти років, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Стаття 192. **Заборона залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних і надурочних робіт**

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних та надурочних робіт і до робіт у вихідні дні.

Стаття 193. **Норми виробітку для молодих робітників**

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціонально скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Стаття 194. **Оплата праці працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи**

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Стаття 195. **Відпустки працівникам молодше вісімнадцяти років**

Щорічні відпустки працівникам молодше вісімнадцяти років (стаття 75) надаються в літній час або, на їх бажання, в будь-яку іншу пору року. Відпустки за перший рік роботи працівникам молодше вісімнадцяти років надаються за їх заявою і до закінчення одинадцяти місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Стаття 196. **Броня прийняття молоді на роботу і професійне навчання на виробництві**

Для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійно-технічні навчальні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років.

Районні, міські Ради народних депутатів затверджують плани влаштування на роботу молоді, яка закінчує загальноосвітні школи, і забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями.

Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними до народного суду.

Районні, міські Ради народних депутатів затверджують плани влаштування на роботу молоді, яка закінчує загальноосвітні школи, і забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями.

Стаття 197. **Забезпечення молодих робітників і спеціалістів, які закінчили учбові заклади, роботою за спеціальністю та кваліфікацією**

Молоді робітники, які закінчили професійно-технічні і технічні училища, і молоді спеціалісти, які закінчили вищі і середні спеціальні учбові заклади, забезпечуються роботою у відповідності із здобутою спеціальністю та кваліфікацією.

Стаття 198. **Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років**

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органа допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Стаття 199. **Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб**

Батьки, усиновителі і піклувальник неповнолітнього, а також державні органи, громадські організації та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Стаття 200. **Участь комсомольських організацій у розгляді питань праці і побуту молоді**

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання преміювання молодих працівників, розподілу для них житла і місць в гуртожитках, охорони праці підлітків, звільнення молоді, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника комітету комсомолу відповідного підприємства, установи, організації.

Глава XIV

ПІЛЬГИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ

Стаття 201. **Організація виробничого навчання**

Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організують індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.

Стаття 202. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням

Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в учбових закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинні створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Стаття 203. Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням

При підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, а також здобуття ними вищої або середньої спеціальної освіти.

Стаття 204. Здійснення виробничого навчання в робочий час

Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання провадяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв.

Стаття 205. Неприпустимість залучення до роботи, що не стосується спеціальності, яка вивчається

В період виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівники не можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними.

Стаття 206. Надання роботи у відповідності з набутою кваліфікацією

Робітникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду.

Стаття 207. Оплата праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям

За час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам виплачується

заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються законодавством.

Стаття 208. **Пільги для працівників, які навчаються в загальноосвітніх і професійно-технічних учбових закладах**

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх і професійно-технічних учбових закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги.

Стаття 209. **Скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати для працівників, які навчаються в середніх загальноосвітніх школах**

Для працівників, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень: у школах робітничої молоді — на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня), в школах сільської молоді — на два робочих дні або на відповідну їм кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів при шестиденному робочому тижні або на відповідну їм кількість робочих годин. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

Працівникам, зазначеним у частині першій цієї статті, за час звільнення від роботи виплачується п'ятдесят процентів середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче встановленого мінімального розміру заробітної плати (стаття 95).

Стаття 210. **Звільнення від роботи без збереження заробітної плати працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах**

Керівники підприємств, установ і організацій можуть надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, за їх бажанням, у період навчального року один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Стаття 211. Відпустки у зв'язку з навчанням в загальноосвітніх школах без відриву від виробництва

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, надається на період випускних екзаменів в XI класі додаткова відпустка тривалістю 20 робочих днів, а у VIII класі — 8 робочих днів із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи з розрахунку тарифної ставки або окладу.

Учням V, VI, VII, IX і X класів зазначених шкіл можуть надаватися на час здачі ними перевідних екзаменів від 4 до 6 вільних від роботи днів із збереженням середньої заробітної плати за основним місцем роботи за рахунок скорочення загальної кількості днів (на 8—12 днів), що надаються відповідно до частини першої статті 209 цього Кодексу.

Особам, допущеним до екзаменів у порядку екстернату за восьмирічну школу, надається додаткова відпустка тривалістю 15 робочих днів, а до екзаменів на атестат про середню освіту — 20 робочих днів із збереженням середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

Стаття 212. Час надання щорічних відпусток працівникам, які поєднують роботу з навчанням

При наданні працівникам, які навчаються в учбових закладах без відриву від виробництва, щорічних відпусток, власник або уповноважений ним орган зобов'язані приєднувати, за їх бажанням, ці відпустки до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків і екзаменів в учбовому закладі.

Працівникам, які навчаються у загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, щорічні відпустки можуть надаватись за їх бажанням, з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку учбових занять у школах.

Працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах за вечірньою і заочною формами навчання, щорічні відпустки в перший рік роботи можуть надаватись, за їх бажанням, до закінчення одинадцяти місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації (стаття 79).

Стаття 213. Відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних учбових закладах

Працівникам, які навчаються у вечірніх (змінних) професійно-технічних училищах, на вечірніх (змінних) відділеннях (у гру-

нах) при денних префесійно-технічних учбових закладах, надається додаткова відпустка для підготовки і здачі екзаменів тривалістю 30 робочих днів протягом року із збереженням за ними п'ятдесяти процентів середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче встановленого мінімального розміру заробітної плати.

Стаття 214. **Відпустки у зв'язку із здачею вступних екзаменів у вищі та середні спеціальні учбові заклади і навчанням на підготовчих відділеннях**

Працівникам, допущеним до вступних екзаменів у вищі і середні спеціальні учбові заклади, надається відпустка без збереження заробітної плати такої тривалості:

1) для тих, хто вступає до вищих учбових закладів (в тому числі і до заводів-втузів) — 15 календарних днів;

2) для тих, хто вступає до середніх спеціальних учбових закладів — 10 календарних днів.

У ці строки не зараховується час, необхідний для проїзду до місця знаходження учбового закладу і назад.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях при вищих учбових закладах, у період навчального року надається, за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати. Для здачі випускних екзаменів їм надається додаткова відпустка відповідно до пункту 1 частини першої цієї статті.

Стаття 215. **Пільги для працівників, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах**

Працівникам, які навчаються у вечірніх і заочних вищих та середніх спеціальних учбових закладах, надаються оплачувані у встановленому порядку відпустки в зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством України.

Стаття 216. **Відпустка у зв'язку з навчанням у вечірніх та заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах**

Працівникам, які успішно навчаються у вечірніх, заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах (факультетах, відділеннях), надаються додаткові відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків і екзаменів для тих, хто навчається на перших

і других курсах у вечірніх вищих учбових закладах — 20 календарних днів, у вечірніх середніх спеціальних учбових закладах — 10 календарних днів, у заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах — 30 календарних днів щорічно;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків і екзаменів для тих, хто навчається на третьому та наступних курсах у вечірніх вищих учбових закладах — 30 календарних днів, у вечірніх середніх спеціальних учбових закладах — 20 календарних днів, у заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах — 40 календарних днів щорічно;

3) на період здачі державних екзаменів у вечірніх і заочних вищих і сердніх спеціальних учбових закладах — 30 календарних днів;

4) на період підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) студентами вечірніх і заочних вищих учбових закладів — чотири місяці, учнями середніх спеціальних учбових закладів — два місяці.

Законодавством Союзу РСР і, у визначуваних ним межах, законодавством України може бути встановлений для осіб, які навчаються у вечірніх і заочних вищих чи середніх спеціальних учбових закладах, де навчальний процес має свої особливості, й інший розмір відпусток у зв'язку з навчанням.

Стаття 217. **Збереження заробітної плати за час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням**

За працівниками, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах, зберігається заробітна плата за час учбових додаткових відпусток у розмірах, встановлених законодавством.

Стаття 218. **Надання працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах, вільних від роботи днів**

Працівникам, які навчаються на останніх курсах вищих і середніх спеціальних учбових закладів, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або здачі державних екзаменів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі п'ятдесяти процентів одержуваної заробітної плати, але не нижне мінімальної.

При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні загальної кількості вільних від роботи годин.

На період десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або здачі державних екзаменів працівникам, на їх бажання, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Стаття 219. **Оплата проїзду до місця знаходження учбового закладу**

Власник або уповноважений ним орган оплачують працівникам, які навчаються в заочних вищих і середніх спеціальних учбових закладах, проїзд до місця знаходження учбового закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і здачі заліків та екзаменів — в розмірі п'ятдесяти процентів вартості проїзду.

В такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або здачі державних екзаменів.

Стаття 220. **Обмеження надурочних робіт для працівників, які навчаються**

Працівників, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.

Глава XV

ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

Стаття 221. **Органи, що розглядають трудові спори**

Трудові спори розглядаються:

1) комісіями по трудових спорах;

3) районними (міськими) народними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Стаття 222. **Порядок розгляду трудових спорів деяких категорій працівників**

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством.

Стаття 223. **Організація комісій по трудових спорах**

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка і видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Стаття 224. **Компетенція комісії по трудових спорах**

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової ор-

ганізації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 225. **Строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівника**

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

Стаття 226. **Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах**

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору у відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Стаття 227. **Порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах**

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

Стаття 228. **Оскарження рішення комісії по трудових спорах**

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до народного суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, народний суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Стаття 229. **Строк виконання рішення комісії по трудових спорах**

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на їх оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 цього Кодексу.

Стаття 230. **Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах**

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229), працівникові комісією по трудових спорах підпри-

ємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа.

У посвідченні вказується: найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати його прийняття і видачі посвідчення; прізвище, ім'я та по батькові працівника; рішення по суті спору. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації та печаткою комісії по трудових спорах.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся в установлений статтею 228 строк із заявою про вирішення трудового спору до районного (міського) народного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного (міського) народного суду, судовий виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах в примусовому порядку.

У разі пропуску працівником установленого тримісячного строку з поважних причин комісія по трудових спорах, що видала посвідчення, може поновити цей строк.

Стаття 231. **Розгляд трудових спорів у районних (міських) народних судах**

У районних (міських) народних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);

2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

Стаття 232. **Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних (міських) народних судах**

Безпосередньо в районних (міських) народних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділу та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади органами державної влади і управління, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і профспілковим органом підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в районних (міських) народних судах розглядаються також спори про відмову в прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів — при наявності дитини віком до 14 років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Стаття 233. **Строки звернення до районного (міського) народного суду за вирішенням трудових спорів**

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного (міського) народного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення — в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, за-

подіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною другою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу або прокурора.

Стаття 234. **Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин**

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний (міський) народний суд може поновити ці строки.

Стаття 235. **Поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення**

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно вирішує вимоги про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно вирішує вимоги про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

Стаття 236. **Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника**

У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Стаття 237. **Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника**

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Стаття 238. **Задоволення грошових вимог**

При розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (стаття 235), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

Стаття 239. **Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах**

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що випливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення грунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах.

З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії по трудових спорах при повторному розгляді спору.

Глава XVI

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ. УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Стаття 243. **Право працівників на об'єднання у професійні спілки**

У відповідності з Конституцією СРСР і Конституцією України працівникам забезпечується право об'єднання у професійні спілки.

Професійні спілки діють у відповідності з статутами, які вони приймають, і не підлягають реєстрації в державних органах.

Державні органи, підприємства, установи, організації повинні всіляко сприяти професійним спілкам в їх діяльності.

Стаття 244. **Права професійних спілок**

Професійні спілки представляють інтереси працівників у галузі виробництва, праці, побуту і культури.

Професійні спілки беруть участь у розробленні і реалізації державних планів економічного і соціального розвитку, у вирішенні питань розподілу і використання матеріальних та фінансових ресурсів, залучають працівників до управління підприємствами, установами, організаціями, організують соціалістичне змагання, масову технічну творчість, сприяють зміцненню виробничої і трудової дисципліни.

Встановлення умов праці і заробітної плати, застосування законодавства про працю, використання суспільних фондів споживання у випадках, передбачених законами Союзу РСР і України та постановами Ради Міністрів СРСР і Ради Міністрів України, здійснюються підприємствами, установами, організаціями та їх вищестоящими органами разом або за погодженням з професійними спілками.

Професійні спілки здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і правил по охороні праці, контролюють житлово-побутове обслуговування працівників.

Професійні спілки управляють державним соціальним страхуванням, а також санаторіями, профілакторіями та будинками відпочинку, культурно-освітніми, туристськими і спортивними установами, які перебувають в їх віданні.

Професійні спілки України в особі Української республіканської ради професійних спілок мають право законодавчої ініціативи.

Стаття 245. **Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями**

Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції) і ради трудових колективів, професійні спілки та інші громадські організації, органи народного контролю та інші громадські органи, які діють у трудових колективах, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язані створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи.

Стаття 246. **Взаємовідносини профспілкового комітету підприємства, установи, організації з власником або уповноваженим ним органом**

Взаємовідносини профспілкового комітету підприємства, установи, організації з власником або уповноваженим ним органом визначаються законом СРСР про права профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Стаття 247. **Права профспілкового комітету підприємства, установи, організації**

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації:

1) представляє інтереси працівників підприємства, установи, організації в галузі виробництва, праці, побуту, культури:

2) разом з власником або уповноваженим ним органом розподіляє фонд матеріального заохочення і фонд соціально-культурних заходів та житлового будівництва по встановлених напрямах, затверджує кошториси витрачання цих фондів після обговорення і схвалення їх трудовими колективами, а також визначає розміри премій та інших видів заохочення, матеріальної допомоги і винагороди за річні підсумки роботи підприємства, організації з фонду матеріального заохочення;

3) заслуховує доповіді керівників підприємства, установи, організації про виконання виробничого плану, зобов'язань за колективним договором, заходів по організації і поліпшенню умов

праці, матеріально-побутового і культурного обслуговування працівників і вимагає усунення виявлених недоліків.

4) разом з виборними органами партійної і комсомольської організацій бере участь у затвердженні радою трудового колективу умов соціалістичного змагання і підбитті його підсумків, разом з власником або уповноваженим ним органом організує соціалістичне змагання, широко популяризує його підсумки, поширює передовий досвід. Витрачання всіх коштів преміювання по соціалістичному змаганню провадиться керівником підприємства, організації за погодженням з профспілковим комітетом;

5) всіляко сприяє розвиткові винахідництва та раціоналізації і здійснює контроль за своєчасним впровадженням прийнятих винаходів і раціоналізаторських пропозицій. Разом з власником або уповноваженим ним органом розглядає скарги працівників на відхилення їх раціоналізаторських пропозицій, а також скарги в питаннях про порядок нарахування і строки виплати винагороди за прийняті раціоналізаторські пропозиції та винаходи;

6) бере безпосередню участь у вирішенні питань праці і заробітної плати, які згідно з законодавством підлягають вирішенню власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації;

7) здійснює контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, правил і норм техніки безпеки та виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці;

8) розглядає скарги на рішення власника або уповноваженого ним органа про відшкодування підприємством, установою, організацією шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, зв'язаним з роботою;

9) здійснює державне соціальне страхування працівників, призначає допомогу по соціальному страхуванню, разом з власником або уповноваженим ним органом підготовляє документи, необхідні при призначенні пенсій робітникам, службовцям та їх сім'ям, і подає їх для призначення пенсій, направляє працівників у санаторії, профілакторії і будинки відпочинку, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників і членів їх сімей;

10) Разом з власником або уповноваженим ним органом розподіляє в установленому порядку жилу площу в будинках підприємства, установи, організації, а також жилу площу, яка надається в їх розпорядження в інших будинках; контролює житлово-побутове обслуговування.

Призначення працівників на керівні господарські посади під-

приємства, установи, організації, якщо вони не підлягають заміщенню шляхом виборів, провадиться власником або уповноваженим ним органом з урахуваням думки профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації має також інші права, передбачені законодавством Союзу РСР, цим Кодексом та іншими законодавчими актами України.

Стаття 248. **Повноваження профспілкових органів при здійсненні ними контролю за додержанням законодавства про працю та за житлово-побутовим обслуговуванням працівників**

Для здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, правил по охороні праці, за виконанням колективних договорів і за житлово-побутовим обслуговуванням працівників члени профспілкових комітетів підприємств, установ, організацій і вищестоящих профспілкових органів, а також інші повноважні представники цих органів мають право:

1) безборонно відвідувати і оглядати цехи, відділи, майстерні та інші місця роботи на підприємстві, в установі, організації;

2) вимагати від власника або уповноваженого ним органа відповідні документи, відомості і пояснення, а також перевіряти розрахунки по заробітній платі;

3) перевіряти роботу підприємств торгівлі і громадського харчування, а також роботу поліклінік, ясел, дитячих садків, гуртожитків, лазень та інших комунально-побутових підприємств, що обслуговують працівників даного підприємства, установи, організації.

Стаття 249. **Обов'язок підприємства, установи, організації надавати профспілковому комітету підприємства, установи, організації приміщення, транспорт і засоби зв'язку**

Підприємство, установа, організація зобов'язані надати профспілковому комітету підприємства, установи, організації безплатно необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи самого комітету і для проведення зборів працівників. В ці приміщення допускається вільний вхід відвідувачів.

Власник або уповноважений ним орган надає профспілковому комітету підприємства, установи, організації безплатно транспорт і засоби зв'язку.

Стаття 250. **Надання профспілковим комітетам підприємств, установ, організацій будинків, приміщень, споруд, садів і парків для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної і спортивної роботи**

Будинки, приміщення, споруди, сади і парки, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної і спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації і членів їх сімей, а також піонерські табори перебувають на балансі підприємства, установи, організації і передаються в безплатне користування профспілковому комітету підприємства, установи, організації. Орендовані підприємством, установою, організацією будинки, приміщення і споруди, призначені для зазначених цілей, також передаються в безплатне користування профспілковому комітету.

Господарське утримання, ремонт, опалення, освітлення, прибирання, охорона, а також обладнання будинків, приміщень і споруд, зазначених у цій статті, та піонерських таборів провадяться за рахунок підприємства, установи, організації.

Стаття 251. **Відрахування коштів підприємствами і організаціями профспілковим органам на культурно-масову і фізкультурну роботу**

Підприємства і організації повинні відраховувати кошти профспілковим органам на культурно-масову і фізкультурну роботу.

Стаття 252. **Додаткові гарантії для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів**

Працівники, обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди органу, членами якого вони є; керівники профспілкових органів у підрозділах підприємства — без попередньої згоди відповідного профспілкового органу на підприємстві, а керівники профспілкових органів на підприємстві, профорганізатори — органу відповідного профспілкового об'єднання.

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу осіб, обраних до складу профспілкових органів і не звільнених від виробничої роботи, допускається, крім додержання загального порядку звільнення, лише за попередньою згодою проф-

спілкового органу, членами якого вони є, а голів і членів профспілкових органів на підприємстві, крім того,— лише за згодою відповідного об'єднання профспілок. Звільнення профспілкових організаторів і профгрупоргів з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за згодою органу відповідного профспілкового об'єднання.

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своєї виробничої роботи, надається на умовах, що визначаються колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу, а також на час їх профспілкового навчання.

Члени виборних профспілкових органів звільняються від виробничої роботи з оплатою в розмірі середнього заробітку за рахунок коштів профспілки на час їх участі як делегатів з'їздів, конференцій, що скликаються профспілками, а також у роботі їх пленумів, президій.

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обирались до складу профспілкових органів, не допускається протягом двох років після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства або вчинення працівником винних дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення (пункти 3, 4, 7, 8 статті 40 і стаття 41). В цих випадках звільнення провадиться в порядку, передбаченому частиною другою цієї статті.

Члени ради (правління) підприємства, обрані до її складу від трудового колективу, не можуть бути з ініціативи власника або уповноваженого ним органу звільнені з підприємства без згоди загальних зборів (конференції) трудового колективу, які їх обрали.

Члени ради трудового колективу не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без згоди ради трудового колективу. Звільнення членів ради трудового колективу з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім додержання загального порядку звільнення, допускається лише за згодою ради трудового колективу.

Стаття 252^1. **Трудовий колектив підприємства**

Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Повноваження трудового колективу визначаються законодавством.

Глава XVI-А

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ

Статті 252^2, 252^3 і 252^4 **Виключені. (Закон від 20 березня 1991 р.— Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, № 24, ст. 267).**

Стаття 252^5. **Загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в результатах господарської діяльності**

Досягнення і втрати в роботі підприємства безпосередньо позначаються на рівні госпрозрахункового доходу колективу, благополуччі кожного працівника. Підприємство, яке забезпечує виробництво і реалізацію кращої продукції (робіт, послуг) з меншими витратами, одержує більший госпрозрахунковий доход і перевагу в своєму виробничому і соціальному розвитку та оплаті праці працівників.

Відшкодування підприємством збитків, заподіяних іншим організаціям і державі, сплата штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством, провадиться за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Власник або уповноважений ним орган визначають конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх зазнало підприємство, доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.

Стаття 252^6. **Формування колективу бригади**

Зарахування в бригаду нових працівників провадиться за згодою колективу бригади. Не допускається відмова бригади в зарахуванні працівників, направлених у бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування та інших).

Колектив бригади має право вимагати від власника або уповноваженого ним органа виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу. Власник або уповноважений ним орган відповідно до законодавства переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.

Бригадири обираються на зборах колективів бригад (таємним або відкритим голосуванням), і затверджуються керівником підрозділу, до складу якого входять ці бригади.

Стаття 252[7]. **Розподіл колективного заробітку у бригаді із застосуванням коефіцієнта трудової участі**

Колектив бригади може розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі. Коефіцієнти членам бригади затверджуються колективом бригади за поданням бригадира (ради бригади).

При застосуванні коефіцієнта трудової участі заробітна плата працівника не може бути нижчою від встановленого державою мінімального розміру (стаття 95).

Стаття 252[8]. **Взаємна відповідальність власника або уповноваженого ним органа і бригади**

Власник або уповноважений ним орган несуть відповідальність перед бригадою за створення нормальних умов для високопродуктивної праці (надання роботи, забезпечення справного стану механізмів та устаткування, технічною документацією, матеріалами та інструментами, енергією, створення безпечних і здорових умов праці). При невиконанні бригадою виробничих показників з вини власника або уповноваженого ним органа за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками. Службові особи, винні у порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органа перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності, а за зайві грошові виплати бригаді — також до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, встановлених законодавством.

Бригада несе відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом підприємства за невиконання з її вини виробничих показників. У цих випадках оплата провадиться за виконану роботу, премії та інші заохочувальні виплати не нараховуються. Збитки, заподіяні підприємству випуском неякісної продукції з вини бригади, відшкодовуються з її колективного заробітку в межах середнього місячного заробітку бригади. При розподілі колективного заробітку між членами бригади враховується вина конкретних працівників у випуску неякісної продукції.

Глава XVII

ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Стаття 253. **Поширення соціального страхування на всіх працівників**

Усі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню.

Стаття 254. **Кошти соціального страхування**

Державне соціальне страхування працівників здійснюється за рахунок держави. Внески на соціальне страхування сплачуються підприємствами, установами, організаціями без будь-яких відрахувань із заробітної плати працівників. Несплата підприємством, установою, організацією страхових внесків не позбавляє працівників права на забезпечення по державному соціальному страхуванню.

Кошти державного соціального страхування можуть витрачатися лише за своїм прямим призначенням.

Стаття 255. **Види забезпечення по соціальному страхуванню**

Працівники, а у відповідних випадках і члени їх сімей забезпечуються в порядку державного соціального страхування:

1) допомогою по тимчасовій непрацездатності, а жінки, крім того, допомогою по вагітності, родах і догляду за дитиною до досягнення нею віку двох років;

2) допомогою з нагоди народження дитини; допомогою на поховання;

3) пенсіями по старості, по інвалідності, в разі втрати годувальника, а також пенсіями за вислугу років, встановленими для деяких категорій працівників.

Кошти державного соціального страхування використовуються також на санаторно-курортне лікування працівників, обслуговування їх профілакторіями та будинками відпочинку, на лікувальне (дієтичне) харчування, на утримання піонерських таборів та на інші заходи по державному соціальному страхуванню.

Стаття 256. **Забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю**

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується при хворобі, каліцтві, тимчасовому переведенні на іншу ро-

боту в зв'язку з захворюванням, при догляді за хворим членом сім'ї, карантині, санаторно-курортному лікуванні і протезуванні — в розмірі до повного заробітку.

При хворобі або каліцтві допомога виплачується до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Стаття 257. **Забезпечення допомогою по вагітності і родах**

Допомога по вагітності і родах виплачується протягом усієї відпустки по вагітності і родах в розмірі повного заробітку.

Стаття 257[1]. **Встановлення основних умов видачі і розмірів допомоги по соціальному страхуванню**

Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю основні умови видачі і розміри допомоги по державному соціальному страхуванню встановлюються Радою Мінстрів СРСР спільно з ВЦРПС.

Стаття 258. **Пенсійне забезпечення**

Пенсії працівникам і членам їх сімей призначаються відповідно до Закону СРСР про державні пенсії.

Глава XVIII

НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Стаття 259. **Органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю**

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і правил по охороні праці здійснюють:

1) спеціально уповноважені на те державні органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органа та їх вищестоящих органів;

2) професійні спілки, а також технічна і правова інспекції праці, які їм підлягають,— згідно з положеннями про ці інспекції, що затверджуються ВЦРПС.

Ради народних депутатів та їх виконавчі і розпорядчі органи здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю в порядку, передбаченому законодавством Союзу РСР і України.

Міністерства, державні комітети і відомства здійснюють вну-

трівідомчий контроль за додержанням законодавства про працю щодо підпорядкованих їм підприємств, установ, організацій.

Найвищий нагляд за точним і однаковим виконанням законів про працю на території України здійснюється Генеральним прокурором СРСР та підлеглими йому Прокурором України і нижчестоящими прокурорами відповідно до Закону СРСР про прокуратуру СРСР.

Стаття 260. **Державний нагляд за безпечним веденням робіт у промисловості**

Державний нагляд за додержанням правил по безпечному веденню робіт у деяких галузях промисловості і на деяких об'єктах здійснюється (поряд з технічною інспекцією праці професійних спілок) Державним комітетом України по нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості і гірничому нагляду та його місцевими органами.

Зазначений нагляд здійснюється у вугільній, гірничорудній, гірничохімічній, нерудній, нафто- і газодобувній, хімічній, металургійній та нафтогазопереробній промисловості, у геологорозвідувальних експедиціях і партіях, при обладнанні та експлуатації підйомних споруд, котельних установок і посудин, що працюють під тиском, трубопроводів для пари і гарячої води, об'єктів, пов'язаних з видобутком, транспортуванням, зберіганням і використанням газу, при веденні вибухових робіт у промисловості.

Стаття 261. **Державний енергетичний нагляд**

Державний нагляд за проведенням заходів, які гарантують безпечне обслуговування електричних і тепловикористовуючих установок, здійснюється органами державного енергетичного нагляду системи Міністерства енергетики і електрифікації СРСР — відповідно до Положення про державний енергетичний нагляд в СРСР.

Стаття 262. **Державний санітарний нагляд**

Державний санітарний нагляд за додержанням підприємствами, установами, організаціями гігієнічних норм, санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил здійснюється органами та установами санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я СРСР і Міністерства охорони здоров'я України — відповідно до Положення про державний санітарний нагляд в СРСР, а по деяких об'єктах — медичними службами відповідних міністерств, державних комітетів і відомств.

Стаття 263. **Контроль Рад народних депутатів за додержанням законодавства про працю**

Ради народних депутатів України та їх виконавчі і розпорядчі органи здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю, правил охорони праці і техніки безпеки на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території Ради, згідно з законодавством про відповідні Ради народних депутатів.

Стаття 264. **Громадський контроль за додержанням законодавства про працю**

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю і правил по охороні праці здійснюється професійними спілками, а також громадськими інспекторами і комісіями профспілкового комітету підприємства, установи, організації відповідно до положень про них, що затверджуються ВЦРПС.

Громадський санітарний контроль за виконанням на підприємствах, в установах і організаціях встановлених санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних норм і правил здійснюється громадськими санітарними інспекторами.

Стаття 265. **Відповідальність за порушення законодавства про працю**

Службові особи винні в порушенні законодавства про працю і правил по охороні праці, у невиконанні зобов'язань за колективними договорами і угодами по охороні праці чи в перешкодженні діяльності професійних спілок, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством Союзу РСР і України.

ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНСЬКОЇ РСР

Закон Української РСР
від 10 грудня 1971 р.
(Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., № 50, ст. 375)

Верховна Рада Української Радянської Соціалістичної Республіки постановляє:

Стаття 1. Затвердити Кодекс законів про працю Української РСР і надати йому чинності з 1 червня 1972 року.

Стаття 2. Доручити Президії Верховної Ради Української РСР встановити порядок введення в дію Кодексу законів про працю Української РСР і затвердити перелік законодавчих актів Української РСР, які втрачають чинність у зв'язку з введенням Кодексу законів про працю Української РСР в дію.

ПРО ПОРЯДОК ВВЕДЕННЯ В ДІЮ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНСЬКОЇ РСР

Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 30 травня 1972 р.
(Відомості Верховної Ради УРСР, 1972 р., № 23, ст. 187)
(Витяг)

Відповідно до Закону Української РСР від 10 грудня 1971 року «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР» (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., № 50, ст. 375) Президія Верховноої Ради Української РСР постановляє:

1. До приведення законодавства Української РСР у відповідність з Кодексом законів про працю Української РСР чинні акти законодавства про працю Української РСР застосовуються, оскільки вони не суперечать Кодексу.

2. Кодекс законів про працю Української РСР застосовується до трудових правовідносин, що виникли після введення його в дію, тобто з 1 червня 1972 року.

У трудових правовідносинах, що виникли до 1 червня 1972 року, Кодекс законів про працю Української РСР застосовується до тих прав і обов'язків, які виникнуть після введення Кодексу в дію.

Особливості застосування окремих норм Кодексу законів про працю Української РСР визначаються статтями 4, 5 і 6 цього Указу.

3.Правила Кодексу законів про працю Української РСР, які раніше встановлені Основами законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, застосовуються з дня введення в дію відповідних правил Основ, тобто з 1 січня 1971 року, і в порядку, передбаченому Указом Президії Верховної Ради СРСР від 30 листопада 1970 р. «Про порядок введення в дію Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю» (Відомості Верховної Ради СРСР, 1970 р., № 48, ст. 514).

4. В разі, коли трудовий договір, укладений до 1 червня 1972 року, припиняється після введення Кодексу законів про працю Української РСР в дію, підстави його припинення зазначаються

у відповідності з статтями 28, 36, 37, 38, 39, 40, 41 і 45 Кодексу. Інші додаткові підстави припинення трудового договору деяких категорій працівників зазначаються у відповідності з актами законодавства Союзу РСР і Української РСР, якими такі підстави встановлено.

6. Правило частини четвертої статті 235 Кодексу законів про працю УРСР про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу при затримці видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органа застосовується також і в тих випадках, коли затримка видачі трудової книжки мала місце до 1 червня 1972 року і тривала після введення в дію Кодексу.

ЗМІСТ

Фірма «Модуль». Редакція газети «ПА».

Ціна договірна.

Формат 84×108 1/32. Друк офсетний. Гарнітура літературна. Тираж 25.000.
Зам. 1793. Віддруковано в друкарні «Київська правда».